

семантичними і граматичними особливостями. Вони функціонально рівнозначні термінам-словам і можуть бути включені у більш широкий контекст. Часто буває так, що терміносполуки поза межами більш поширених словосполучень не мають відносної змістової завершеності. Наприклад, термінологічні словосполучення економічної галузі, що позначають властивості й ознаки економічних явищ, процесів чи об'єктів, потребують обов'язкового додаткового поширення.

Аналізуючи контекст, у якому використовують терміносполуку «**оптова ціна**», можна відзначити наявність вказівки на об'єкт купівлі чи продажу. «Оптові ціни на товари групи А досягли максимально можливої величини» (ДТ, жовтень 2002). З позицій функціональної відповідності складна структура таких терміносполук відбиває тенденцію до більшої конкретизації понять галузі (тим більше у контексті).

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

й у газетних текстах, журнальній публіцистиці. Вони виходять за традиційні межі свого функціонування, розширюючи лексичну сполучуваність у контекстах за рахунок лексичних одиниць із загальноживаної мовної сфери. Крім того, часто економічні терміни-словосполучення актуалізують ті семантичні компоненти, які взагалі не характерні для наукового стилю або перебувають на його периферії: емоційно-оцінний чи метафоричний (смішна договірна ціна, піднебесні фінансові квоти).

Терміни і терміносполуки як один із продуктів інтенсивної внутрішньо- та зовнішньомовної роботи входять в активний щоденний ужиток не лише фахівців, а й пересічного мовця, тому одним із аспектів викладання економічних дисциплін в економічному університеті повинна бути постійна робота над засвоєнням студентами фахових терміносистем.

Л. А. КОЛЕСНІЧЕНКО, ст. викладач кафедри педагогіки та психології КНЕУ

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Менеджер — це член організації, який здійснює управлінську діяльність і вирішує управлінські завдання. З повною відповідальністю можна твердити, що менеджери є ключовими людьми в ор-

ганізації. Однак не всі менеджери посідають однакову позицію в організації і відіграють у ній однакову роль. Це пов'язано з різноманітними ієрархічними стосунками в організаційних структурах та з багатоманітністю виконуваних ними функцій. Однак у кожній організації менеджер відповідно до рівня своєї посади повинен якомога краще виконувати свої функції, адже саме від ефективності його діяльності, здатності правильно спрямовувати зусилля людей, «підтримувати робочу атмосферу» в робітничому колективі, правильно взаємодіяти з усіма співробітниками, тобто знати їх особистісні риси та характеристики, вміло їх аналізувати та правильно оцінювати справжні здібності своїх підлеглих залежить діяльність усієї організації, її якнайефективнішого функціонування. Для того щоб успішно керувати іншими, треба достатньо добре регулювати та управляти власною поведінкою.

З точки зору технології управління статус менеджера в організації має три аспекти: він повинен визначати, що співробітники повинні робити, як вони повинні це робити і як спонукати їх до дії. Відповідно, можна виділити основні ролі менеджера: управління організацією чи підрозділами; ролі спеціаліста; керування людьми.

Г. С. Никифоров вважає (див. рис. 1), що в міру зростання рівня посади все більшого значення набувають функції управління і керівництва.

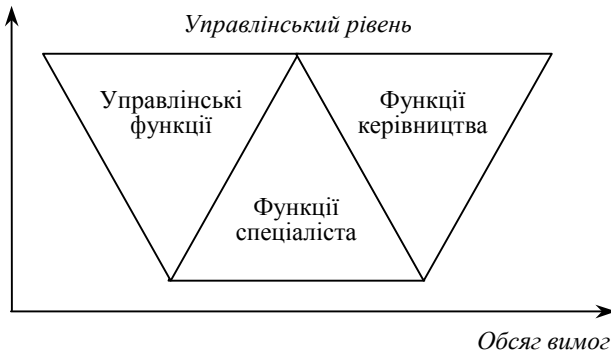


Рис. Співвідношення ролей менеджера залежно від рівня посади

Кожен менеджер має свої особистісні якості і свій особистий стиль керівництва. Але все ж усі менеджери повинні володіти певними професійними психологічними якостями, які є необхідними і обов'язковими для ефективного виконання названих вище функцій.

цій (особливо управління та керівництва). Адже без таких якостей, як уміння керувати собою, підтримувати свою продуктивність, правильно «розряджатися», використовувати свій час, енергію, стресостійкість, використовувати важливі особисті і колективні можливості, адекватна оцінка підлеглих, уміння ризикувати, домінувати, прагнення до досягнень тощо, неможливо бути успішним менеджером.

Дуже важливим є пошук ефективних шляхів підготовки кадрів управління, заміна застарілих схем навчання, введення інноваційних підходів щодо становлення і розвитку професійно важливих якостей особистості менеджера. Підготовка менеджерів має орієнтуватися на загальні закономірності розвитку системи освіти та на індивідуальні особливості спеціаліста; навчання в діяльності, його наближення до реальної практики (практичні ситуації, ділові ігри тощо); урахування у навчанні та підготовці управлінських кадрів елементів професійної деформації.

Не менш важливим є вивчення проблем, способів, засобів організаційно-педагогічного розгортання освіти менеджерів з відповідним науковим забезпеченням, як професійно предметним (менеджмент), так і психологічним, який включає рефлексивно-психологічний аспект, що передбачає розвиток майбутнього спеціаліста з опорою на його професійну самосвідомість, самоактуалізацію, самореалізацію, ціннісно-мотиваційну, активно-вольову сферу, розкриття його творчого потенціалу.

Реальну допомогу в цьому плані може надати психолого-педагогічна підготовка, в ході якої студенти досліджують себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, усвідомлюють власні психологічні якості, розвивають якості, необхідні для професійної діяльності, відпрацьовують функції управління та самоуправління під час виконання самостійних робіт та моделювання діяльності.

Л. В. КОРВАТ, ст. викладач кафедри педагогіки та психології КНЕУ

ДЕЯКІ РЕЗУЛЬТАТИ ТЕХНОЛОГІЙ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ СТУДЕНТІВ КНЕУ

Сучасні процеси в політиці, економіці, духовному житті тісно пов'язані з новим розумінням людини, зростанням ролі особистості в суспільстві. У зв'язку з цим проблема розвитку